



# UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

## TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

La situación de la mujer en el mercado laboral

Autor/es

CANDELA ESTENAGA ALONSO

Director/es

MARÍA VICTORIA BOGINO LARRAMBEBERE

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Departamento

CIENCIAS HUMANAS

Curso académico

2018-19



***La situación de la mujer en el mercado laboral***, de CANDELA ESTENAGA  
ALONSO

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported. Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.



# UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

## TRABAJO FIN DE GRADO

Título
<b>La situación de la mujer en el mercado laboral.</b>
Autor/es
<b>Candela Estenaga Alonso</b>
Director/es
Victoria Bogino Larrambebere
Facultad
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Titulación
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Departamento
Curso Académico
2018-2019



**UNIVERSIDAD  
DE LA RIOJA**

# La situación de la mujer en el mercado laboral

---

Trabajo de Fin de Grado

Candela Estenaga Alonso

Tutor: Victoria Bogino Larrambebere

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS  
HUMANOS

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

CURSO ACADÉMICO: 2018-2019

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA .....	6
3. MARCO TEÓRICO .....	7
3.1. CAMBIOS EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO.....	7
3.2. CONCEPTOS .....	10
Segregación horizontal/ segregación ocupacional.....	10
Segregación vertical /techo de cristal/ suelo pegajoso .....	11
Brecha salarial .....	11
Trabajo reproductivo .....	12
Trabajo productivo .....	13
División sexual del trabajo .....	13
Conciliación vida familiar y laboral.....	13
3.3. TEORIAS EXPLICATIVAS DE LA DESIGUAL PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO DE TRABAJO .....	14
3.4. MEDIDAS (LEGISLACIÓN).....	16
Ley orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. ..	16
Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. ....	17
Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores. ....	18
Programa nacional de reformas del reino de España 2019.....	18
Plan estratégico de igualdad de oportunidades.....	19
Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. ....	21
Jurisprudencia .....	21
4. RESULTADOS DEL (ANÁLISIS DATOS CUANTITATIVOS).....	22
Brecha salarial .....	24
Segregación ocupacional por sexo o segregación horizontal .....	27
Segregación vertical y techo de cristal .....	29
Tipos de contrato y de jornada .....	31
Número de permisos .....	34
Conclusión.....	36
Bibliografía .....	38

## **RESUMEN**

Uno de los acontecimientos más importantes que ha tenido lugar en España, al igual que en el resto de Europa en los últimos años, ha sido la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. En las últimas décadas la participación de la mujer en el mercado laboral se ha visto fuertemente incrementada, ha habido un aumento paulatino en el número de mujeres que se han encaminado a realizar una actividad laboral, por lo que han cambiado el patrón de comportamiento que antiguamente ejercían. A pesar de estos avances, nos seguimos encontrando ante numerosas desigualdades en cuanto a las condiciones laborales entre mujeres y hombres. Estas desigualdades van a afectar de forma más negativa al colectivo femenino, lo que ha generado la aparición y el estudio de “nuevos” términos como la brecha salarial, la segregación laboral y techo de cristal. Además de esto también hay que recalcar la importancia y la renovación de la regulación en materia de igualdad y conciliación.

## **ABSTRACT**

One of the most important events that has happened in Spain, as in the rest of Europe in the last years, has been the women incorporation into the labor market. In the last decades the women participation in the labor market has been strongly increased, there has been a gradual increase in the number of women who have been directed to carry out a work activity, so they have changed the pattern of behavior that formerly they exercised. Despite these advances, we continue to find numerous inequalities in terms of working conditions between women and men. These inequalities will affect the female collective in a more negative way, which has led to the introduction of "new" terms such as the wage gap, labor segregation and the glass ceiling. In addition to this we must also emphasize the importance and renewal of the regulation on equality and conciliation.

## 1. INTRODUCCIÓN

La situación de la mujer en el mercado de trabajo ha atravesado múltiples cambios en los últimos años. Esta circunstancia ha hecho mella en el mercado laboral y han sido numerosos autores los que se han decidido abordar este tema y dar una respuesta a los cambios acontecidos.

A lo largo de las siguientes páginas se analizará la situación de la mujer en el mercado laboral español.

La elección de este tema se debe a que como mujer que soy todo lo que se va a comentar durante el trascurso de este trabajo son aspectos que pueden llegar a afectarme en algún momento de mi vida y creía conveniente el deber informarme y poder informar a los demás sobre este tema.

El propósito de este trabajo es, en primer lugar, analizar la evolución de la situación de la mujer en el mercado laboral desde el fin de la era franquista hasta la actualidad. Precisamente, se verá cuál fue el momento que se considera como referencia en la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres y lo que traerá consigo esa penetración en el mercado.

En segundo lugar, se describirán los conceptos más importantes asociados a las mujeres y al mercado español para poder entender posteriormente los resultados obtenidos que van a tratar sobre estos conceptos descritos.

En tercer lugar, se verán las principales teorías sobre las que se sustenta la desigual participación entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y cuáles han sido los autores que las han desarrollado. Es decir, se comprobará a través de la literatura las diferencias existentes.

Igualmente se hará alusión a las principales medidas (planes, programas, legislación y jurisprudencia) en materia de igualdad que concierne tanto a las relaciones laborales entre mujeres y hombres como a la cuestión de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por último, se analizará y comentará una serie de resultados que van a demostrar la realidad del mercado laboral español.

## 2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Con este trabajo se pretende conocer la evolución de la actividad laboral de las mujeres. Para ello se necesita conocer el momento que se considera clave en las relaciones laborales de las mujeres y a partir de ahí conocer los avances o retrocesos que se hayan producido. En este sentido, es importante comprender el papel que ha jugado la mujer a lo largo de la historia tanto en el ámbito familiar como en el laboral y analizar aquellos años que mayor trascendencia han tenido en el transcurso del tiempo.

Otro de los objetivos es determinar los principales conceptos que caracterizan el mercado laboral español y como estos conceptos influyen en mayor o menor medida en las mujeres.

De esta forma, los principales objetivos que nos planteamos para este trabajo son los siguientes:

- Analizar la evolución de la actividad laboral de las mujeres.
- Mostrar cómo el colectivo femenino se sigue enfrentando más que el masculino a una serie de problemas a la hora de participar activamente en el empleo.
- Explicar los conceptos más relevantes que hacen referencia a las desigualdades de género en el mercado laboral.
- Conocer las regulaciones que existen para tratar las desigualdades de género que pudiesen manifestarse en el mercado laboral español.

Para ello se ha llevado a cabo una triangulación metodológica. En primero lugar, se ha realizado una revisión bibliográfica sobre la evolución reciente de la situación de la mujer en el mercado laboral español y las teorías explicativas sobre la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

En segundo lugar, se ha realizado una revisión documental de la legislación que promueve la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo español.

En tercer lugar, revisión documental de carácter estadístico que ha permitido comprobar la desigualdad entre la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral en general y los conceptos planteados en el marco teórico en particular. Los datos estadísticos utilizados para este análisis provienen del Instituto Nacional de Estadística (INE) y del Instituto europeo para la igualdad de género (EIGE).



### 3. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. CAMBIOS EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO.

La relación laboral como se conocía tradicionalmente se basaba en un modelo de familia en el que el padre, el hombre, era el proveedor y la madre, la mujer, la que se encargaba de cuidar la familia. Se hacía evidente una clara división sexual del trabajo, donde el rol que asumía la mujer era un rol reproductivo el cual carecía de cualquier tipo de remuneración, mientras que el rol del hombre era productivo y por ende llevaba consigo la oportuna remuneración y reconocimiento social. Las actividades en las que participaban las mujeres no estaban social ni económicamente reconocidas. Se encargaban de lo que se denomina el trabajo doméstico familiar, el cual no estaba remunerado y por lo tanto no se consideraba como empleo. Había, pues, una desigualdad en las relaciones laborales entre el colectivo femenino y masculino. En ese momento las mujeres que conseguían incorporarse al mercado de trabajo lo abandonaban a edades muy tempranas, en el momento en el que se casaban y tenían hijos, por lo que no contaban con una continuidad en el empleo y prácticamente no tenían ningún tipo de aspiración profesional.

Es evidente que la situación con la que nos encontramos en este momento ha cambiado bastante, pero este cambio ha sido fruto de un proceso lento. Si bien se ha dado en un periodo muy corto de tiempo en relación con otros países de Europa, ha sido en las últimas décadas donde más avances se han conseguido en este terreno. A pesar de esto, aun son muchas las diferencias que encontramos en el mercado de trabajo. Estas diferencias las podemos ver en el tipo de empleos que ocupan las mujeres y los que ocupan los hombres o en la brecha salarial de género.

Para comenzar, como punto de partida, en este trabajo nos remontamos al siglo XIX, tiempo en el cual se produce el auge del sistema de producción industrial, es aquí el momento en el cual se consolida la división sexual del trabajo y cuando se asignan los roles, el rol productivo al hombre y el reproductivo a la mujer.

A partir de los años 60, las mujeres, sobre todo las más jóvenes, comienzan a incorporarse al mercado laboral pero lo abandonan a edades muy tempranas por tener que llevar a cabo el rol de cuidadora que tenían tradicionalmente asignado.

Avanzamos en el tiempo 20 años y es entonces, ya desde principios de los años 80 hasta la actualidad, el periodo en el que más avances se han conseguido en relación con las mujeres y el trabajo, ya que se ha producido un aumento del número de mujeres que quieren realizar una actividad laboral. Detrás de todos estos cambios se encuentran una serie de factores que han propiciado que las mujeres hayan aumentado su participación en el mercado laboral. Algunos de estos factores son el crecimiento económico y el crecimiento del empleo, el aumento en la educación, el aumento del nivel de vida y a consecuencia de ello la necesidad de las familias de contar con dos ingresos para poder subsistir y la promoción de cambios sociológicos que se han ido produciendo y que dan lugar a una mayor igualdad con respecto a los hombres. También ha contribuido a este cambio el crecimiento y la importancia que tiene en nuestro país actualmente el sector servicios, lo que ha supuesto un nuevo marco de oportunidades de empleo.

Los primeros estudios sobre la actividad laboral de las mujeres se remontan a los años sesenta y fueron obra de Madeleine Guilbert, Viviane Isambert-Jamati y Andree Michel. Madeleine Guilbert en su obra *Les fonctions des femmes dans l'industrie* (1966) subraya la desvalorización de las cualificaciones femeninas y las diferencias entre las tareas y los puestos de trabajo realizados por hombres y los realizados por mujeres.

Como hemos dicho anteriormente, el momento a partir del cual se empiezan a ver más cambios en la actividad de las mujeres es sobre todo a partir de los años 80 y es por ello por lo que vamos a tomar como referencia de inicio estos años para analizar la evolución hasta nuestros días.

En un primer momento vamos a centrar nuestra atención en la situación del mercado laboral a partir de 1975. Este año coincide con el fallecimiento de Francisco Franco y con el fin de la dictadura franquista en la que estaba inmersa España desde el año 1939, es por esto por lo que los cambios acontecieron más tardíamente en la sociedad española que en otros países, por lo que hubo que esperar hasta 1985 para que la actividad laboral femenina aumentara significativamente. Durante estos años de dictadura la participación laboral de las mujeres era solo de un 20% y de este dato la mayoría de ellas eran mujeres

jóvenes, solteras y que no tenían descendencia por lo que no tenían que ejercer el rol de cuidadoras del hogar.

Desde 1975 hasta aproximadamente el año 1985, se produjo una gran crisis en el empleo. Esta crisis fue originada por la crisis económica del petróleo, la cual se vio agravada por las condiciones propias de una economía que estaba acostumbrada al proteccionismo franquista.

Tras la crisis, a partir de 1985, tuvo lugar un periodo de recuperación económica y de empleo. Uno de los factores que hizo posible esta recuperación fue la entrada de España en la Unión Europea en 1986.

Desde el año 1994 hasta el 2007 se da una etapa de expansión económica y de crecimiento del empleo, tanto femenino como masculino.

Ya casi hemos llegado hasta la actualidad, pero es imposible no pararse a reflexionar sobre lo que ocurrió en España en el año 2008. Este año se corresponde con el inicio de la crisis económica que sacudió la zona euro y que aun todavía en el año 2019 son evidentes sus consecuencias. La tasa de paro de toda la zona euro aumentó y en nuestro país se llegó a aumentar esta tasa entre 17 y 19 puntos. Sin embargo, la caída del empleo masculino fue mucho más pronunciada que la del femenino. A pesar de ello, la tasa de desempleo femenina seguía estando por encima que la masculina. Es importante analizar esta tendencia que se dio en el empleo femenino a mantenerse constante durante el periodo de crisis económica y que incluso llegó a propiciar la reducción del número de familias en las que el hombre se situaba como el principal o el único sustentador del hogar. Las explicaciones sobre las que se sostiene el hecho de la menor disminución del empleo femenino en comparación con el masculino durante este periodo son las siguientes:

Por un lado, tenemos el efecto denominado efecto de un trabajador adicional. Este efecto se da con mucha intensidad en las mujeres debido a que tradicionalmente muchas de ellas se dedicaban al hogar y al cuidado de la familia, a trabajos no remunerados o a trabajos no incluidos en el régimen de la Seguridad Social. Es entonces a partir de la crisis económica cuando se han visto muchos casos de mujeres con la necesidad de incorporarse al mundo laboral para percibir un sueldo más que sustente la familia. La mujer es la que pasa a ser esa trabajadora adicional de la familia para poder subsistir y mantenerse.

Por otro lado, tenemos la explicación de la segregación laboral existente en Europa y en España. Las diferencias de género en la caída de la ocupación se explican en gran medida por la naturaleza de la crisis. Las mujeres muestran una tendencia a estar sobrerrepresentadas en el sector público y en el sector servicios, mientras que por su parte los hombres predominan en el sector de la fabricación y la construcción, que justo coinciden con los empleos en los que la destrucción del empleo está más concentrada. En otras palabras, el desempleo afectó en mayor medida a uno de los sectores más poblados por hombres.

Una vez abordados los años de crisis económica llegamos hasta la actualidad. En este momento la tendencia se encamina hacia la recuperación económica lo que va a influir en el empleo. Más adelante, en los resultados veremos con detalle en qué situación se encuentra el trabajo de las mujeres en nuestros días.

### 3.2. CONCEPTOS

#### Segregación horizontal/ segregación ocupacional

La segregación laboral horizontal es uno de los aspectos más influyentes en los mercados laborales de los países desarrollados según la Organización Internacional del trabajo (OIT). Esta existencia de la segregación disminuyó en la década de los 80, deteniéndose en los años 90 y llegando a la actualidad con elevados niveles de segregación laboral entre hombres y mujeres. Este concepto hace referencia a la sobrerrepresentación de las mujeres en determinados sectores económicos y categorías profesionales (Cebrián y Moreno, 2008; De la Rica Dolado y Vegas, 2010; CES, 2012). La tendencia de que hombres y mujeres ocupen mayoritariamente una gran parte o la totalidad de unos determinados empleos y estén más representados en unos sectores que en otros, se encuentra, entre otras razones, en la existencia de una serie de prejuicios sobre la capacidad de las mujeres y de los hombres y la defensa de la existencia de unos trabajos definidos como masculinos y otros como femeninos. También veremos las principales teorías explicativas de la existencia de la segregación laboral en apartados posteriores.

## Segregación vertical /techo de cristal/ suelo pegajoso

La segregación vertical, es la infrarrepresentación de las mujeres en los niveles más altos de las escalas profesionales, establecidas en función de retribución, prestigio, estabilidad profesional y responsabilidad o, dicho de otra manera, la sobrerrepresentación en los niveles inferiores de las organizaciones.

En cuanto a la noción de techo de cristal, su primera definición fue expuesta por Morrison en el año 1987 y la definió como “una barrera que es tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas”. El término techo de cristal es simbólico, ya que representa una pared que al ser transparente no se ve y solo te chocaras con ella en el momento en el que trates de atravesarla. Sin embargo, el hecho de que sea de cristal quiere expresar que se puede romper, por lo que no es imposible de traspasar.

Por último, tenemos el concepto de suelo pegajoso, que es otro de los problemas que afecta a gran parte de las mujeres en el mercado laboral. El suelo pegajoso hace referencia a la precariedad de las llamadas ocupaciones femeninas, y las dificultades con las que se encuentran las mujeres para conseguir salir de ellas.

## Brecha salarial

A pesar de que el momento en el que más interés se ha puesto en el estudio de la existencia de la brecha salarial ha sido en los últimos años, el origen de los estudios en este tema se puede situar en el año 1848 con los trabajos de Stuart Mill, el cual planteo que se analizará la causa por la cual los salarios de los hombres eran superiores a los de las mujeres.

La brecha salarial no es más que las diferencias salariales percibidas entre hombres y mujeres. Su definición exacta es la siguiente: la brecha salarial se define como la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los trabajadores y las trabajadoras asalariados, expresada en porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los trabajadores asalariados (Eurostat, 2019). Es importante aclarar que la discriminación salarial no solo se da cuando mujeres y hombres reciben retribuciones diferentes por desempeñar igual trabajo, sino que también se da cuando perciben salarios distintos por

realizar un trabajo equivalente o de igual valor. Un trabajo equivalente o de igual valor son aquellos trabajos que requieren un conjunto similar de exigencias tales como unos conocimientos específicos, aptitudes, esfuerzo físico, emocional o responsabilidades.

Algunos autores hablan de discriminación por razón de sexo y otros sin embargo utilizan el término género. A menudo los dos términos se entienden como sinónimos, no obstante, se ha considerado que es más apropiado utilizar la segunda acepción ya que refleja más fielmente la realidad que el concepto pretende recoger, puesto que el género supone una concepción más amplia y no solo una característica biológica.

La discriminación salarial es una discriminación a posteriori y no hay que confundirla con la discriminación en el acceso al empleo que es una discriminación a priori. La primera de ella se produce ya en el puesto de trabajo, mientras que la segunda se produce en la búsqueda de empleo.

### Trabajo reproductivo

El concepto de trabajo reproductivo, también denominado trabajo doméstico o de cuidados hace referencia a las actividades encaminadas al cuidado del hogar y de la familia. Está por tanto vinculado al ámbito del hogar y de quienes lo conforman y además se compone de las llamadas tareas del hogar. Este trabajo se caracteriza por:

- No ser un trabajo remunerado.
- Ser un trabajo dedicado especialmente para las mujeres.
- Permanecer “invisible”.
- No estar reconocido socialmente como trabajo.

Fue en la década de los años setenta cuando la teoría feminista advirtió de la importancia de distinguir entre trabajo reproductivo y el trabajo productivo que se verá posteriormente. El objetivo y fin principal de establecer esta distinción se basaba en poner de manifiesto la invisibilidad del trabajo realizado por las mujeres y su concentración en este ámbito reproductivo y por ende no remunerado.

## Trabajo productivo

El trabajo productivo son aquellas actividades que tienen un valor de cambio, es decir, que es un trabajo remunerado. A diferencia del trabajo reproductivo este sí que está social y económicamente reconocido, ya que durante muchas décadas ha sido el único tipo de trabajo al que se le ha considerado como tal. Tradicionalmente ha sido vinculado a los hombres.

## División sexual del trabajo

Es el proceso por el que se han atribuido ciertas habilidades, valores, tareas competencias y responsabilidades a una persona únicamente en base a las características biológicas que tiene cada sexo. La división sexual del trabajo explica porque son las mujeres las que tradicionalmente quedan vinculadas al espacio doméstico (trabajo reproductivo). Este reparto de las labores productivas y reproductivas entre mujeres y hombres ha sido durante mucho tiempo reconocido como una de las formas de organización social y económica más básicas de nuestras sociedades.

## Conciliación vida familiar y laboral

El término conciliación de la vida familiar y laboral apareció por primera vez en el Plan de acción social de la comunidad económica europea en el año 1974 y desde ese momento ha tomado un papel protagonista en diferentes programas comunitarios para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La conciliación de la vida familiar y laboral se refiere a la facilidad que puedan tener en este caso las mujeres para acomodar su situación familiar al ámbito laboral. Con este concepto lo que se pretende es, por un lado, centrarse en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares y por otro lado a terminar con las relaciones de desigualdad que se dan entre hombres y mujeres cuyo origen lo tenemos en la división sexual del trabajo.

La razón por la que surge la necesidad de conciliación es que se hace primordial la total participación tanto de hombres como de mujeres en todas las esferas de la vida, tanto en

el ámbito del cuidado de la familia y del hogar como en el empleo. De esta manera ambos pueden hacer uso de su tiempo personal y de ocio de forma equilibrada.

Los elementos que caracterizan la conciliación son:

- Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- La participación de mujeres y hombres en todos los espacios públicos y privados sin mermar la calidad de vida.
- Compatibilidad de intereses y obligaciones.

### 3.3. TEORIAS EXPLICATIVAS DE LA DESIGUAL PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Hay una gran multitud de teorías sobre la segregación laboral y la brecha salarial, ya que han sido analizados desde diferentes disciplinas y por diferentes especialistas. En este sentido, Fischer (1987) afirma que, a pesar de haber varias teorías sobre el tema, ninguna es capaz de aportar una explicación completa del mismo y que por tanto que se hace necesario un enfoque interdisciplinar.

Según Maté. *Et al.* (2002) las teorías más importantes por las que se explica la existencia de segregación laboral y brecha salarial son 3:

- Teoría del capital humano
- Teoría de la segmentación de mercados.
- Teorías no económicas o feministas.

La teoría del capital humano; es de origen neoclásico y fue desarrollada principalmente por Becker en el año 1964. Viene a decir que los hombres son más productivos que las mujeres y que las mujeres van a invertir menos en educación porque creen que su participación en el mercado laboral no va a ser continua y porque esperan pasar menos tiempo trabajando que los hombres, es por ello que optan por estudios y ocupaciones en las que el capital humano se deprecie menos. Así se explica la concentración en determinadas actividades y ocupaciones de las mujeres y lo que trae consigo es un exceso de oferta y concentración de la demanda, lo que origina los bajos salarios. Esta teoría da respuesta entonces a por qué las mujeres ocupan los peores trabajos y por qué reciben una menor remuneración.



Tras haber sido desarrollada por Becker, Mincer y Polacheck fueron los primeros en aplicarla en el año 1974.

Esta teoría ha recibido numerosas críticas y en la actualidad no se toma como válida para explicar las diferencias en las relaciones laborales entre ambos sexos, ya que es sabido que las mujeres han aumentado mucho su nivel de educación hasta llegar como ocurre en la actualidad, a sobrepasar el conseguido por los hombres.

Los autores Filer y Killingsworth (1985) explican las diferencias salariales y ocupacionales por razón de sexo con la teoría de las diferencias compensatorias o igualatorias. Esta teoría recoge que los salarios de las mujeres son secundarios en la renta familiar y por eso se concentran en trabajos que gozan por tener buenas condiciones laborales y escasa peligrosidad.

Por otro lado, tenemos a Becker de nuevo, que en el 1971 que desarrolla la teoría de la discriminación basada en gustos o en preferencias del mercado de trabajo. Esta idea se basa en la propia discriminación de los empresarios, es decir, a los prejuicios que ciertos empresarios pueden tener con los trabajadores, lo que los lleve a contratar a menos personas de ese colectivo.

A principios de los años 70, Phelps y Arrow desarrollan el modelo de discriminación estadística inspirándose en la idea de la división del mercado de trabajo. Este modelo explica la situación de incertidumbre por la que pasan las empresas sobre la productividad que van a conseguir sus empleados. Esta situación provoca que los empleados utilicen algunas características de las personas como la raza o el sexo como indicador imperfecto de la productividad de los trabajadores-(Abadía, 2005; Mercado, Leitón y Ríos, 2004).

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo o mercado dual; es un enfoque propuesto por Doeringer y Piore en el año 1971. Se basa en que el mercado laboral está compuesto por dos sectores, el primario y el secundario, y las condiciones de trabajo en ambos sectores son diferentes en cuanto a la estabilidad en el empleo, los salarios, capacidad de promoción, etc. Por otro lado, también hay una segunda clasificación que divide al sector primario en dos niveles, el inferior y el superior. Según esta teoría las mujeres se concentrarán más en el sector secundario debido a su posición en la familia, mientras que los hombres se concentrarán en el primario. Por esta razón los salarios de los hombres son mayores, esto es, porque el segmento de mercado masculino es más

amplio y posee una mayor diversidad de ocupaciones, mientras que las mujeres se concentran en menos ocupaciones y el salario será más bajo.

Por último, tenemos las teorías no económicas o feministas, cuyo principal defensor es “Anker (1997)”. Este enfoque desmiente las teorías anteriores, ya que no se defiende que la mujer gana menos por ser menos productiva que el hombre, sino porque están discriminadas en el mercado de trabajo. Es decir, la división en ocupaciones y diferencias salariales provienen de factores ajenos al mercado de trabajo y a comportamientos no económicos. La situación de desventaja en la que se encuentra la mujer en el mercado laboral es una imagen de la posición de subordinación que se le atribuye en la sociedad.

### 3.4. MEDIDAS (LEGISLACIÓN)

Tras todo lo visto anteriormente se hace patente la necesidad de establecer mecanismos que potencien la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo español. Entre estos mecanismos o medidas, por llamarlos de forma genérica de alguna manera, hay leyes, programas, planes o jurisprudencia sobre diferentes aspectos como puede ser la igualdad de oportunidades, la brecha salarial o la conciliación de la vida familiar y laboral.

*Ley orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

Esta ley se aprobó en España el día 22 de marzo de 2007 y se publicó en el boletín oficial del Estado un día después, el 23 de marzo de 2007. Busca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y se establece que esta igualdad debe de estar basada en la ausencia de cualquier tipo de discriminación. Esta ley es importante porque entre otros ámbitos se centra en la igualdad en las relaciones laborales y en el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, que en este trabajo es lo que nos interesa.

Se ha basado principalmente en el artículo 14 de la Constitución Española, en el que se promulga el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Algunas medidas destacables son la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo y las consecuencias derivadas de actos discriminatorios. En caso probado de que en el

trabajo hubiese habido discriminación por razón de sexo se procedería a considerar esos actos nulos y sin efecto y también se daría lugar a responsabilidad mediante un sistema de indemnizaciones.

Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Hemos visto como la ley anterior es una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España, sin embargo, las medidas que en ella se establecen no obtuvieron los resultados esperados. Es por esto que se ha hecho necesaria la elaboración de un nuevo texto en materia de empleo y ocupación que contenga lo necesario para que haga efectivo el principio de igualdad. Este nuevo texto se concreta en el real decreto ley 6/2019 de 1 de marzo que entre otras cosas y nada mas y nada menos que en su primer artículo modifica en ciertos términos la ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. También establece modificaciones del texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, del texto refundido de la ley del estatuto básico del empleado público (EBEP) y de la ley general de la seguridad social.

Una de las principales reformas que mayor trascendencia e interés ha suscitado en los medios de comunicación ha sido la equiparación de los permisos por nacimiento y cuidado de los menores para igualar a ambos progenitores. El permiso por maternidad consta de 16 semanas, de las cuales las seis primeras deberán disfrutarse obligatoria e ininterrumpidamente en el momento inmediatamente posterior al parto. En cuanto al permiso por paternidad, se ampliará desde las 5 semanas de permiso que había hasta el momento, hasta llegar a las 16 semanas. Esta ampliación se va a ir aplicando de manera progresiva, a partir del 1 de abril de este mismo año se ha ampliado a 8 semanas y siguiendo esta tendencia está previsto que aumente a 12 semanas el 1 de enero de 2020 y hasta llegar a las 16 semanas en el 2021, llegando a igualar al permiso por maternidad.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

Comúnmente conocido como estatuto de los trabajadores (ET) es la norma que rige los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras en España. En esta norma se regula, entre otros aspectos, las excedencias para poder conciliar la vida familiar y laboral. También se recoge como en el caso anterior el tema de la igualdad entre hombres y mujeres en su artículo 17. Mediante este artículo queda establecido que serán nulos y sin efecto aquellas cláusulas, pactos, decisiones unilaterales o cualquier precepto legal que den lugar en el empleo a cualquier tipo de discriminación, ya sea por razón de sexo o por cualquier otro tipo.

#### Programa nacional de reformas del reino de España 2019

Como ya hemos visto, el 1 de marzo de 2019, el Consejo de Ministros de España aprobó el real decreto ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este real decreto ley implica tanto al empleo público como al privado. Entre las novedades que se regulan en él se encuentran: una ampliación de los permisos por nacimiento y cuidado del menor para equiparar los de las madres con los de los padres. También se establece la obligación para las empresas de que se lleve un registro con los salarios. A estos registros podrán acudir los trabajadores a través de los representantes legales de la empresa y con esto se contribuye a reducir la brecha salarial.

Por otro lado, la Agenda del cambio prevé medidas específicas para cerrar la brecha de género en las áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, entre ellas se encuentran:

- Medidas de fomento de las vocaciones científicas.
- Medidas en el marco de la revisión del plan estatal de investigación científica, técnica y de innovación 2017-2020.
- Un programa de emprendimiento para el fomento y la visibilización de perfiles femeninos en el ámbito STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)

En este terreno de las ciencias, el 4 de marzo de 2019, la Ministra de Económica y Empresa presentó el libro blanco sobre la brecha de género en el ámbito tecnológico, el cual establece recomendaciones para disminuir la brecha.

El real decreto 1401/2018 de 23 de noviembre por el que se crea el observatorio mujeres, ciencia e innovación establece un órgano dedicado a impulsar y captar el talento de las mujeres en todos los ámbitos de la ciencia.

### Plan estratégico de igualdad de oportunidades

Por la ley 16/1983 de 24 de octubre se crea el Instituto de la Mujer. El Instituto de la Mujer es un organismo autónomo que está adscrito al Ministerio de Cultura, cuya finalidad es el cumplimiento desarrollo de los principios constitucionales recogidos en los artículos 9.2 y 14, de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social; (Instituto de la mujer).

El nacimiento del instituto supuso un cambio de la política institucional para la igualdad de oportunidades que se concretó en diferentes planes para la igualdad de oportunidades de las mujeres, (PIOM). Estos planes establecían unos objetivos que debían de ser cumplidos y estos son los siguientes:

- **Primer plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres 1988-1990:** este plan se elaboró siguiendo los modelos de los programas para la igualdad de oportunidades en la Comunidad Europea, ya que España se había adherido a ella dos años antes, en 1986. Se establecieron pues 120 medidas repartidas en 6 áreas, las cuales eran: Igualdad en el ordenamiento jurídico; Familia y protección social; Educación y cultura; Empleo y relaciones laborales; Salud; Cooperación internacional y asociacionismo
- **Segundo plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres 1993-1995:** consta de 172 actuaciones principalmente centradas en los ámbitos de la formación, la educación y el empleo.

- **Tercer plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres 1997-2000:** centrado en la promoción de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida.
- **Cuarto plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres 2003-2006:** basado en las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005), buscaba potenciar la transversalidad de género, aunque promoviendo, en aquellas áreas donde fuera necesario, políticas específicas de igualdad de oportunidades, es decir, acciones positivas. Por lo tanto, este plan tenía un planteamiento dual. Así mismo se inspiró en el principio fundamental de cooperación entre todos los agentes sociales implicados- (Instituto de la Mujer).
- **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011:** esta vez el plan constaba de 351 actuaciones agrupadas en 12 áreas que eran Participación Política y Social, Participación Económica, Corresponsabilidad, Educación, Innovación, Conocimiento, Salud, Imagen, Atención a la Diversidad e Inclusión Social, Violencia, Política Exterior y de Cooperación y Tutela del Derecho a la Igualdad.
- **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016:** consta de 224 actuaciones agrupadas en 7 áreas: igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial, conciliación de la vida personal, laboral y familiar y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades, erradicación de la violencia contra la mujer, participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social, educación, desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales, instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del gobierno
- Por último, tenemos **el plan estratégico de oportunidades 2018-2021.** Este plan está en proceso de elaboración.

Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Esta ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que todos los trabajadores puedan participar de la vida familiar dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

### Jurisprudencia

En este apartado se incluyen algunas sentencias del tribunal supremo representativas sobre esta materia. Hay que decir que el Tribunal Supremo es el órgano que se encuentra en la parte mas alta del poder judicial español, por lo que es el máximo interprete y aplicador del ordenamiento jurídico. De este modo, las sentencias dictadas por este órgano cobran especial relevancia.

Sentencias referentes:

La primera es una sentencia de la sala de lo social del tribunal supremo del 18 de julio de 2011. Esta sentencia, de aquí en adelante STS, mostraba la situación de discriminación existente en la promoción laboral. Esta STS lo que hacía era desestimar el recurso de una empresa y apreciaba la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo en el pase a las categorías de coordinador y de mando. Estas categorías que correspondían a los puestos mas altos eran ocupadas principalmente por hombres y además de ello, el tribunal comprobó que en el ascenso a las misma había una desproporción adversa para las mujeres. Esta STS es un ejemplo de la segregación vertical en el ámbito laboral o el techo de cristal.

La siguiente STS está relacionada con la ya vista brecha salarial. Me refiero en este caso a la STS en la que el tribunal apreciaba que había discriminación retributiva indirecta por razón de sexo que afectaba a un plus.

#### 4. RESULTADOS DEL (ANÁLISIS DATOS CUANTITATIVOS)

Una vez contextualizado el papel de la mujer a lo largo de los años y su aportación al mercado laboral y haber descrito los conceptos e indicadores principales que afectan a las relaciones de trabajo de las mujeres podemos proceder a analizar y comentar los diferentes resultados obtenidos.

**Tabla 1. Población total en España por sexo.  
Unidades en miles de personas.**

	2018	2015	2011	2008	2005	2002	1998
Hombres	22.896.602	22.890.383	23.283.187	22.847.737	21.780.869	20.564.089	19.488.465
Mujeres	23.826.602	23.733.999	23.907.306	23.310.085	22.327.661	21.273.805	20.364.186

**Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)**

En la tabla 1 se muestra la población en España desglosada por sexo desde el año 1998 hasta el 2018. Para todos los años analizados el número total de mujeres es mayor que el de los hombres. Este es un hecho que va a contrarrestar con los datos obtenidos posteriormente en relación con la tasa de ocupación de ambos sexos.



## OCUPACIÓN

**Tabla 2. Ocupados por sexo.**  
**Unidades en miles de**  
**personas.**

	2019	2015	2011	2008	2005	2002
Hombres	10.599,1	9.520,2	10.195,5	12.014	11.263,6	10.256,3
Mujeres	8.872	7.934,6	8.229,7	8.605,9	7.472,5	6.226

**Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)**

La tasa de empleo es el cociente entre el número total de ocupados y la población que se encuentra en edad de trabajar. En la tabla de arriba, (tabla 2) podemos ver la brecha de género en la tasa de empleo, que es la diferencia entre la tasa de empleo de los hombres y la de las mujeres. A este respecto se observa que hay más hombres que mujeres que están ocupados. Desde el año 2002 hasta la actualidad la ocupación en la población femenina ha aumentado en mayor proporción que la masculina, sin embargo, sigue estando por debajo. A pesar de que, como hemos visto en la tabla 1, hay un mayor número de mujeres que de hombres en España, las mujeres están menos representadas en el ámbito laboral.

Los motivos de la menor ocupación femenina con respecto a la masculina siguen respondiendo a razones de carácter familiar. También es importante en este aspecto la presencia de las mujeres en la economía sumergida, ya que son mayoritariamente ellas las que se dedican al trabajo doméstico y de cuidados, actividades que en muchas ocasiones no son recogidas por los datos estadísticos.

Las desigualdades que sufren las mujeres no solo se refieren en términos de participación en el empleo, sino que muchas de las mujeres trabajadoras sufren las consecuencias de la precariedad, la segregación vertical/horizontal o la brecha salarial.

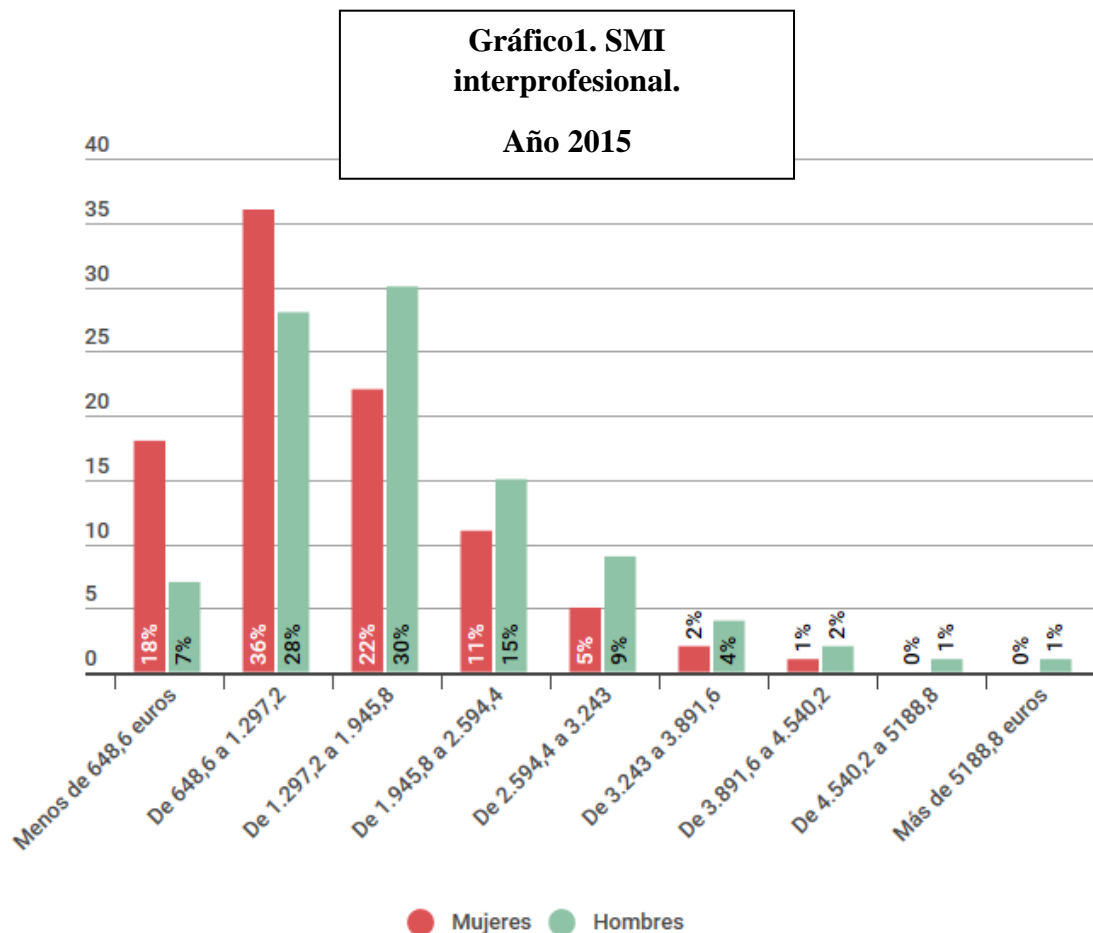
## Brecha salarial

Una vez que en apartados anteriores se ha definido el concepto de brecha salarial se va a poner en evidencia su existencia a través del análisis y la observación de diferentes datos estadísticos.

Los aspectos que contribuyen a la existencia de estas diferencias salariales son:

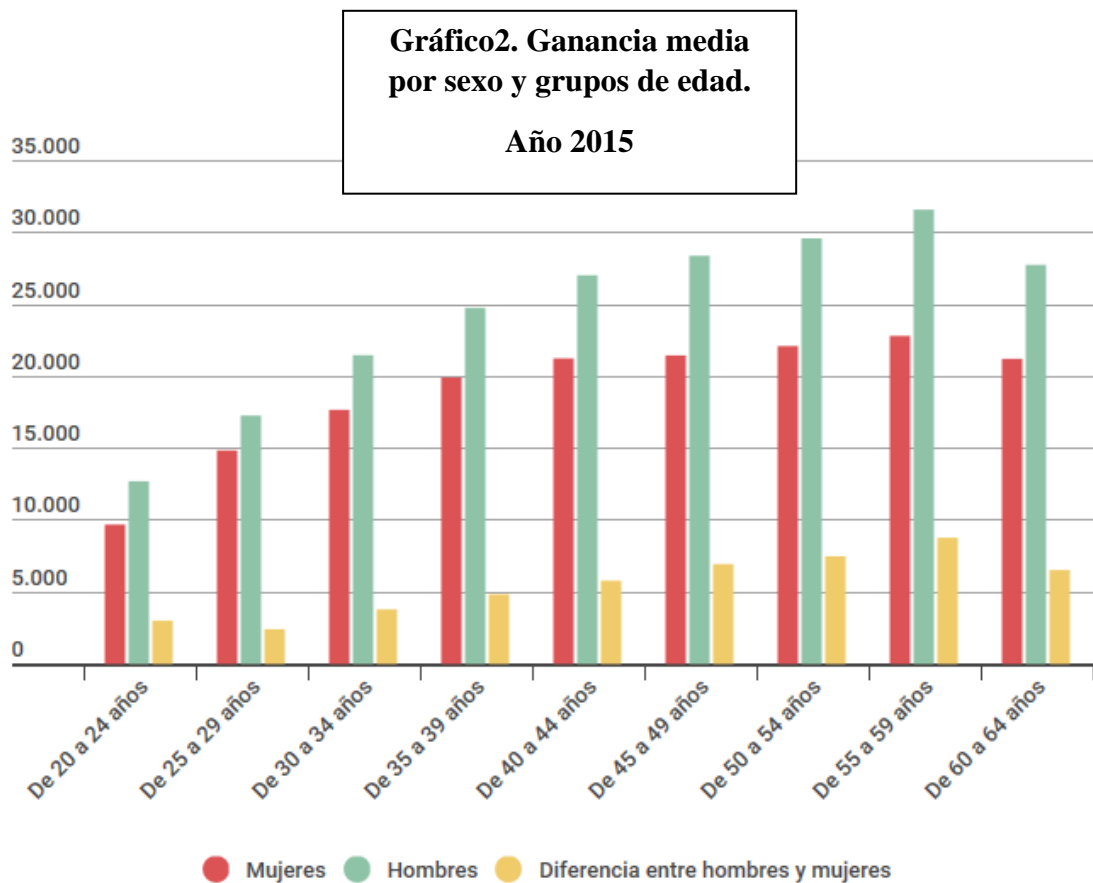
- que las mujeres suelen trabajar menos horas en comparación con los hombres, la cantidad de permisos de excedencias y otros permisos que son asumidos por cada uno, muestra que la mayor parte de las responsabilidades familiares recaen sobre las mujeres lo que conlleva dificultades a la hora de conciliar el trabajo con la vida privada.
- la existencia de la segregación sectorial y ocupacional. Las mujeres suelen concentrarse en sectores de actividad con salarios más. Además, las mujeres siguen siendo las responsables del trabajo no remunerado del hogar y del cuidado de personas con dependencia.
- las trayectorias laborales de hombres y mujeres. Tradicionalmente las trayectorias han sido distintas y aunque en los últimos años se han acotado las distancias, siguen incidiendo en menores salarios para las mujeres. Mientras que los hombres que entran al mercado laboral a menudo ya no salen hasta su jubilación y son muy pocos los que llegan a coger una reducción de jornada laboral (Pazos,2013). Las mujeres están sujetas a posibles interrupciones que coinciden con la maternidad y son las que suelen coger reducción de jornada laboral para cuidar de sus hijos e hijas. Estos periodos sin trabajar generan una depreciación de su capital humano que se traducen en menores ingresos.

La brecha salarial por tanto deja entrever una gran cantidad de desigualdades más allá de la mera remuneración.



**Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)**

En el gráfico 1 podemos ver nueve intervalos de salarios diferentes. Los dos primeros intervalos corresponden con los salarios más bajos y son las mujeres las que más perciben este tipo de remuneraciones. A partir de ahí y para los otros 7 intervalos, los cuales ya corresponden a salarios más elevados, la tendencia se invierte y son los hombres los que toman el relevo, incluso para los dos últimos intervalos que superan los 4.540,2 euros, las mujeres no tienen representación significativa.



**Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)**

El gráfico 2 representa la ganancia de media de hombres y mujeres en el año 2015 para los distintos grupos de edad y la diferencia entre ellos. La desigualdad en el salario de hombres y mujeres es evidente a lo largo de toda la vida laboral. Esta diferencia se va incrementando a lo largo de los años, llegando a su punto máximo en el intervalo entre los 55 a los 59 años.

Hay dos tipos de discriminación salarial, la directa y la indirecta. La discriminación salarial directa se da cuando una persona recibe una remuneración inferior, simplemente por razón de su sexo. La indirecta en cambio supone un trato aparentemente neutro, pero realmente a la hora de valorar un trabajo, se consideran ciertos factores que pueden suponer una ventaja para uno u otro sexo, que en la mayor parte de los casos provoca un impacto adverso sobre la mujer.

### Segregación ocupacional por sexo o segregación horizontal

Otro de los aspectos que caracterizan el mercado laboral español y que manifiestan las desigualdades existentes dentro del mismo, es la segregación ocupacional.

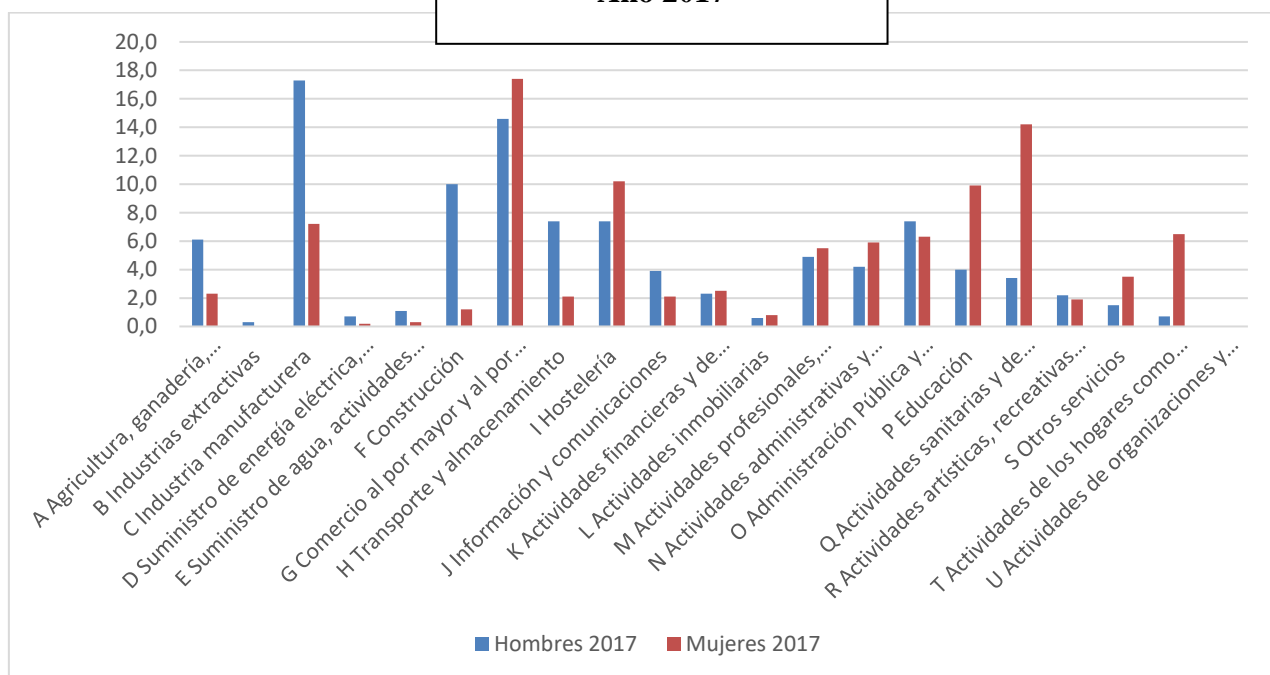
La segregación ocupacional está estrechamente relacionada con la brecha salarial vista anteriormente, ya que su existencia genera y refuerza las desigualdades salariales por género.

La relevancia está en que la existencia de esta segregación implica una exclusión social de las mujeres en determinados empleos. Las mujeres se encuadran en un tipo de trabajos que son calificados como femeninos, mientras que los hombres desempeñan los trabajos masculinos. Las ocupaciones femeninas representan una menor proporción en el conjunto de las ocupaciones y además traen consigo menores oportunidades de ascensos y una mayor inestabilidad laboral. Estas diferencias entre los empleos considerados femeninos y los considerados masculinos se explican por la división sexual del trabajo, que son un conjunto de valores, normas y comportamientos que establecen una distinción asimétrica entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En el gráfico 3 se presentan las ocupaciones según ramas de actividad en el año 2017 que es el año más reciente del que se han conseguido extraer datos.

**Gráfico 3. Ocupados según  
ramas de actividad.**

**Año 2017**



**Fuente: INE**

En el gráfico muestra cómo las ocupaciones que poseen mayor presencia femenina son el comercio al por mayor y al por menor, hostelería, actividades administrativas y servicios auxiliares, pero las mayores diferencias se encuentran en la educación, las actividades sanitarias y las actividades de los hogares como empleados del personal doméstico. Es en

estas tres últimas ocupaciones donde mayores diferencias vemos en cuanto a la presencia de hombres y mujeres. Precisamente son tres ramas de actividad que han estado tradicionalmente ligadas al rol femenino. Son lo que se llaman actividades sociales y de cuidado, esto es así porque a las mujeres se les suelen atribuir rasgos relacionados con aspectos afectivos, emocionales, que se denominan en la investigación de género expresivo-comunales, mientras que a los hombres se les atribuye rasgos relacionados con la productividad, la independencia o la eficacia, a estos rasgos se les denomina instrumentales-agentes

En cuanto a las consecuencias de la segregación ocupacional por sexo encontramos la reducción de oportunidades para las mujeres, la existencia de diferencia de ingresos entre mujeres y hombres que ya hemos visto más arriba, pero también nos encontramos con consecuencias negativas en el ámbito de la educación y de la formación profesional, ya que la polarización del mercado laboral va a influir a la hora de tomar la decisión sobre que estudios se van a realizar. También hay que decir que la segregación no solo va a afectar negativamente a las mujeres, sino que también va a afectar negativamente al funcionamiento del mercado de trabajo debido a la rigidez que causa en la movilidad entre ocupaciones masculinas y femeninas.

### Segregación vertical y techo de cristal

Los puestos de dirección, es decir, los más relevantes y los que mayores responsabilidades acarrear, deberían de estar al alcance de las personas en base a sus conocimientos, sus habilidades, capacidades o su esfuerzo. Sin embargo, se convierten en prácticamente inalcanzables para muchas mujeres independientemente de sus habilidades o conocimientos. A medida que se asciende en la jerarquía piramidal de las organizaciones, la presencia de las mujeres va disminuyendo. Esto ocurre en todo tipo de ocupaciones incluyendo las consideradas más feminizadas.

Este problema se ha hecho más evidente en los últimos años, ya que a pesar de que han aumentado exponencialmente los niveles de estudios de las mujeres, la segregación vertical no se reduce. Estamos hablando de que actualmente las mujeres con menos de 50 años han alcanzado un nivel educativo muy superior al de los hombres de su generación. Este aumento y mejora de la formación solo tendría que suponer una mejor preparación

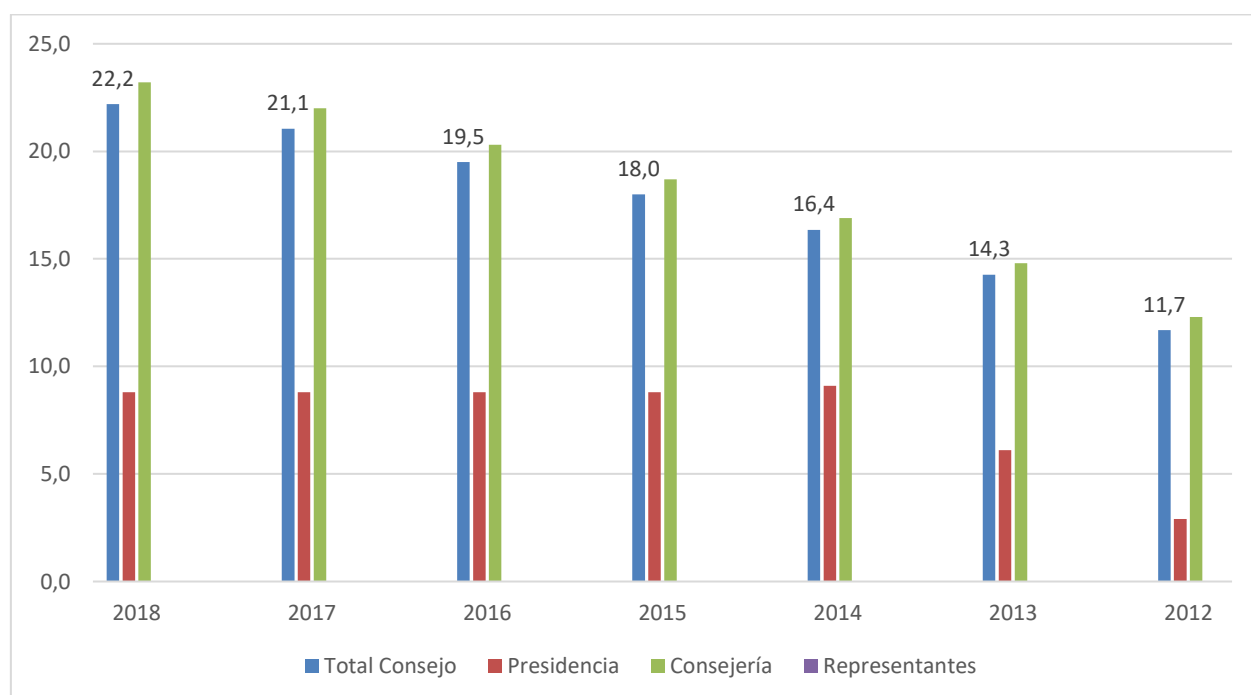
para el mercado de trabajo sino también mayores expectativas laborales y de igualdad en las relaciones.

Las principales barreras con las que se encuentran las mujeres a la hora de acceder a puestos de responsabilidad son varias:

- Barreras sociales relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- La división del trabajo productivo/reproductivo.
- Existencia de estereotipos.
- La propia segregación ocupacional por sexo vista anteriormente.

A pesar de lo que indica la ley 3/2007 de 2 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las mujeres siguen suponiendo un porcentaje inferior al de los hombres en cargos altos y puestos de responsabilidad.

**Gráfico 4**



**Fuente: Instituto europeo para la igualdad de género (EIGE)**

En el gráfico 4 se muestra el porcentaje de mujeres en el conjunto de cargos del consejo de administración de las empresas incluidas en el Ibex 35. Vemos cómo a medida que



han ido transcurriendo los años (de 2012 a 2018), ha aumentado el porcentaje de mujeres en los altos cargos de las empresas. Aun así, tal porcentaje sigue siendo insuficiente.

#### Tipos de contrato y de jornada

**Tabla 3. Ocupados por tipo de contrato, sexo y tipo de jornada**

	Asalariados con contrato indefinido		Asalariados con contrato temporal	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>2019T1</b>				
Jornada a tiempo completo	6.114,6	4.510,0	1.789,6	1.311,2
Jornada a tiempo parcial	259,3	1.240,1	373,1	759,8
<b>2013T1</b>				
Jornada a tiempo completo	5.481,4	4.072,0	1.169,6	889,8
Jornada a tiempo parcial	228,8	1.135,5	318,0	692,0
<b>2007T1</b>				
Jornada a tiempo completo	6.405,6	3.934,2	2.683,2	1.597,2
Jornada a tiempo parcial	148,9	897,3	251,7	783,0
<b>2002T1</b>				
Jornada a tiempo completo	5.549,1	3.012,0	2.281,7	1.355,6
Jornada a tiempo parcial	66,7	411,4	144,3	482,7

**Fuente:** INE

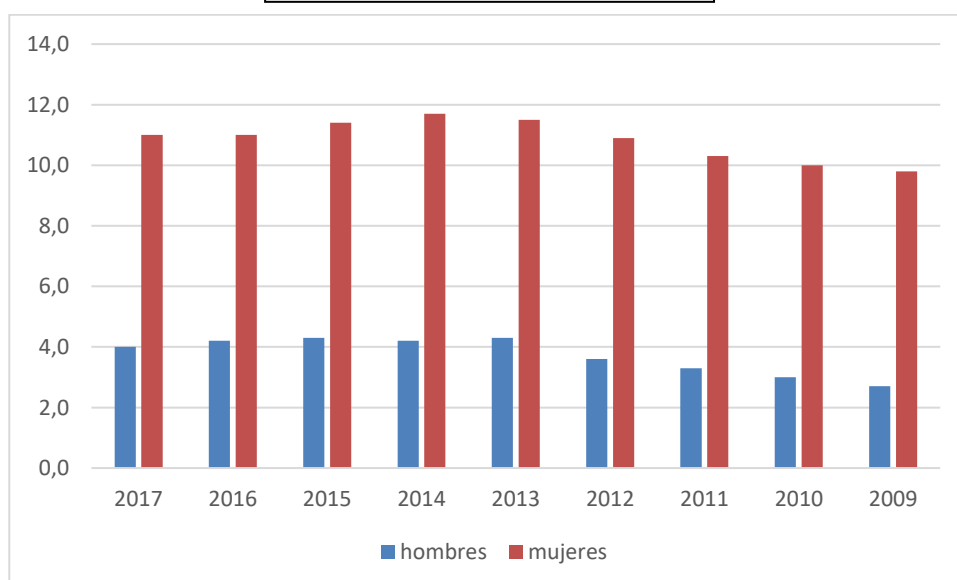
La tabla 3 muestra las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al tipo de contrato o relación laboral que poseen (contratos indefinidos o temporales) y el tipo de jornada (jornada a tiempo completo o a tiempo parcial) para el primer trimestre de los años 2019, 2013, 2007 y 2002.

En primer lugar, vamos a analizar la tipología de contratos de ambos. Vemos cómo para todos los años el número de hombres con contrato indefinido es mayor que el de mujeres. Sin embargo, las diferencias cada vez son menores. Vemos cómo desde el año 2002 los contratos indefinidos de las mujeres han ido aumentando progresivamente, mientras que el de los hombres, del año 2007 al 2013, periodo coincidente con la crisis económica, disminuyeron en gran cantidad. A pesar de la disminución de estas diferencias, queda

certificado que no solo es que los hombres tienen una tasa de empleo más elevada que las mujeres, como hemos visto en tablas anteriores, concretamente en la tabla 2 relativa a la ocupación, sino que lo encuentran en mejores condiciones.

En el otro lado de la balanza tenemos los contratos temporales. A diferencia de lo que ocurre con los indefinidos, en el año 2019, los contratos temporales de mujeres y hombres están equilibrados, es decir, hay casi el mismo número de hombres que de mujeres que poseen un contrato temporal. Lo relevante de este hecho está en que la tasa de ocupación de los hombres es mayor que la de las mujeres, por lo que, si los hombres poseen mayor contratación indefinida que las mujeres y en términos de contratos temporales están equiparados, las mujeres en proporción cuentan con una mayor contratación temporal. En el año 2013 los contratos temporales de las mujeres llegan a superar a los de los hombres, aspecto que nunca ocurre en la contratación indefinida. Vemos además como para todos los años las diferencias en este tipo de contratos son mínimas.

**Gráfico 5. Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en el total del empleo por sexo.**



**Fuente: INE**

En cuanto a lo que ocurre con el tipo de jornada, hay que diferenciar entre jornada a tiempo completo y jornada a tiempo parcial. La jornada a tiempo completo es aquella que reúne 8 horas de trabajo diario, mientras que la jornada a tiempo parcial es aquella por la que se reduce el número de horas trabajadas al día (por debajo de las que hace un trabajador a tiempo completo).

Si observamos la tabla 3 vemos cómo para todos los años que se analizan, los hombres independientemente de que posean un trabajo indefinido o temporal, sus contratos son a jornada completa. En detrimento de esto, vemos cómo son las mujeres las que poseen una mayor cantidad de contratos a tiempo parcial y cómo, además de esto, las diferencias entre la cantidad de hombres y mujeres que cuentan con una jornada a tiempo parcial son cada vez mayor, aumentando desde el año 2002 hasta la actualidad. De hecho, es en el año 2019 el momento en el que mayores diferencias vemos entre ambos y el momento en el que más mujeres poseen un contrato a tiempo parcial. A todo esto, hay que decir que el trabajo a tiempo parcial supone en España en torno al 15% del total de los empleos.

Del mismo modo, el gráfico anterior (gráfico 5), nos ayuda a comprender de manera más visual estas diferencias, aunque en este caso, los años analizados van desde el 2009 hasta el 2017. Se puede apreciar de manera más clara la cantidad de mujeres poseedoras de un contrato con jornada a tiempo parcial y cómo esa barra de color rojo que representa el colectivo femenino ha aumentado desde los primeros años analizados.

Al fin y al cabo, la jornada a tiempo parcial se ha convertido en una modalidad laboral cada vez más generalizada y que reproduce el modelo tradicional asimétrico y las relaciones de género. Este tipo de jornada genera una serie de desigualdades, entre las que se encuentran la menor posibilidad de autonomía debido a que al trabajar menos horas, los salarios se reducen o la imposibilidad de promocionar debido a que a medida que escalas en la pirámide jerárquica se van asumiendo mayores responsabilidades en el trabajo y es necesaria mayor implicación en él, algo que con un tipo de jornada a tiempo parcial es prácticamente imposible de conseguir.

Según datos del INE, en España, las razones alegadas por las mujeres para el trabajo a tiempo parcial en el año 2017 fueron las siguientes:

- Incapacidad de encontrar trabajo a jornada completa → 68,5%
- Otros motivos no especificados → 15%
- Seguir cursos de enseñanza o formación → 11,9%

En esos otros motivos no especificados encontramos la conciliación de la vida familiar y laboral en el que se encuentra el trabajo a tiempo parcial por cuidado de hijos o personas dependientes. Según la información del módulo del año 2010 de la Encuesta de Población Activa sobre conciliación de la vida familiar y laboral, el 97,3% de las personas ocupadas a tiempo parcial que tienen este tipo de jornada para hacerse cargo de cuidado de hijos de 14 años o menos, eran mujeres. De todas estas mujeres, el 53,3% apuntaba como principal razón de este hecho el alto precio de los servicios de cuidado de hijos. Siguiendo la información del módulo del año 2010, el 89,1% de las personas ocupadas que estaban a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de personas dependientes, eran también mujeres y en este caso, las principales razones expuestas por ellas y explicativas de esto fueron que los servicios de cuidado son muy caros (37,2%) y la falta de servicios de cuidados de personas dependientes (24,3%).

Avanzando en el tiempo, según proporciona la información de submuestra de la EPA del año 2017, 14.100 hombres y 263.900 mujeres trabajaron a tiempo parcial ese mismo año por cuidar a personas dependientes. Si estas cifras las pasamos a porcentaje, el 94,9% eran mujeres. En este año la principal razón que alegaban era el hecho de no poder costearse los servicios adecuados para ese cuidado.

### Número de permisos

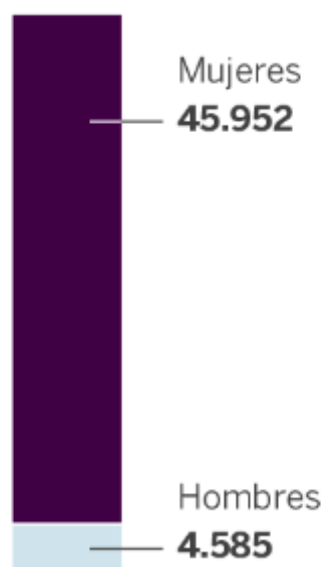
En este apartado se va a analizar la cantidad de permisos y excedencias a las que se acogen las mujeres y la diferencia con los hombres.

En primer lugar, tenemos una de las excedencias más habituales que es la excedencia por cuidado de hijos. Este tipo de excedencia se reconoce indistintamente al padre y a la madre. Sin embargo, son las mujeres las principales destinatarias de ésta. Hay que tener en cuenta que el disfrute de una o de varias excedencias conlleva significativas consecuencias para quien la percibe, entre las que se encuentran:

- La ausencia de compensación económica.
- Los riesgos de no poder volver a reincorporarte posteriormente al disfrute de esta.
- La descualificación y la inferior promoción profesional futura.

**Gráfico 6.Excedencias por  
cuidado de familiar**

**Año 2016**



Fuente: Diario El País

## Conclusión

Después de haber realizado todo el estudio sobre la evolución reciente de la mujer en el mercado laboral español, podemos establecer que se han cumplido con los objetivos propuestos y que se han llegado a las siguientes conclusiones:

La conclusión más importante y sobre la cual debe de basarse cualquier hecho es que la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres es un derecho básico de todas las personas trabajadoras y que esta igualdad debe suponer la total ausencia de discriminación por razón de sexo, ya sea de forma directa o indirecta.

La mujer ha estado presente en todos los ámbitos de la vida, incluyendo en el laboral, relegada a un segundo plano. Sin embargo, ha sido en las últimas décadas el momento en el que más avances se han producido en este terreno, concretamente a partir de los años 80.

Es evidente que la sociedad está intentando avanzar, consiguiendo grandes logros en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres. Esto se refleja, por ejemplo, en el establecimiento de políticas de discriminación positiva a favor de las mujeres recogidas en las distintas leyes. Hemos visto la ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el estatuto de los trabajadores o el más reciente real decreto ley 6/2019 de 1 de marzo. En todos ellos se trata la conciliación de la vida familiar y laboral y se recoge la prohibición a la discriminación, ya sea en materia de acceso al empleo, en cuanto a retribución o a la promoción profesional.

El aumento de la población activa femenina es visible a partir de los años 80 y es desde ese momento en el que se percibe una tendencia ascendente, aún durante las etapas de crisis que hemos explicado en los años 80 y desde 2007 hasta 2014. A pesar de esto, de toda la regulación y las medidas vistas anteriormente, se ha apreciado mediante el análisis de los datos secundarios ofrecidos por diferentes fuentes, que realmente la efectividad no es total, ya que hemos comprobado que todavía son muchas las desigualdades entre ambos sexos y que la precariedad laboral afecta en mayor medida al colectivo femenino.

Queda certificado cómo la precariedad laboral es cosa sobre todo de mujeres. Esta precariedad la podemos ver en la diferencia de salarios con la llamada brecha salarial,

referida tanto a la discriminación salarial directa como a la indirecta. En cuanto a la tasa de ocupación, se ha visto que la masculina es más alta que la femenina, un dato un tanto incongruente teniendo en cuenta que hay más población femenina con respecto al total. En cuanto a las condiciones de los contratos, la tasa de temporalidad también es más alta en el colectivo femenino, así como el trabajo a tiempo parcial.

En conclusión, estamos viendo que todos los esfuerzos realizados durante las últimas décadas dan sus frutos. No obstante, sabemos que para llegar a la igualdad plena y a una situación en la que las mujeres se encuentren en el mercado laboral con las mismas condiciones que los hombres, todavía falta mucho por hacer. Se trata de un proceso lento, pero esperamos que cada vez se vayan consiguiendo mayores logros y avances.

## Bibliografía

Cebrián, I., & Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos. *Economía industrial*, (367), 121-137.

Gómez Bueno, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers: revista de sociologia*, (63/64), 0123-140.

Inmujer.gob.es. (2019). *Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad - Secretaría de Estado de Igualdad - Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - Mujeres en Cifras - Conciliación - Excedencias, permisos y reducciones de jornadas.* [online] Available at: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm> [Accessed 31 May 2019].

Maruani, M. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: Hombres y mujeres en el mercado de trabajo* (Vol. 156). Icaria Editorial.

Nicolás Martínez, C., López Martínez, M., & Riquelme Perea, P. J. (2009). La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. *Proyecto social*; 13, 1.

Torns, T. (1995). Mercado de trabajo y desigualdades de género. *Cuadernos de relaciones laborales*, 6(0), 81.



